

Konselor, manajemen stres dan konseling karier

Renatha Ernawati

Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia | ✉ renatha_silitonga@yahoo.co.id

Abstract

Today there is an increasing emphasis on employees working well, and working on it with job security can never be considered to happen by inevitable change is an ever-present problem, in good mental and physical conditions for the first client. The career counselor is very helpful in identifying whether or not it is induced stress is in fact related to issues with a career counseling approach. Make a choice of work by a clear illustration of strength and rationality. Considerations about external power sources such as can contribute to stress management, but life will not be the only factor to be considered. The more generic for stress management approach a keyword counselor stress management.

Keywords: Counselor, Stress Management, Career Counseling

How to Cite: Renatha Ernawati. (2017). Konselor, manajemen stres dan konseling karier. In Ifdil & Krishnawati Naniek (Eds.), *International Conference: 1st ASEAN School Counselor Conference on Innovation and Creativity in Counseling* (pp. 188-194). Yogyakarta: IBKS Publishing.

© 2017. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Pendahuluan

Konseling merupakan suatu proses hubungan yang bersifat membantu. Dalam proses konseling, konselor berhubungan dengan konseli yang mengalami penyimpangan (*distorsi*) persepsi tentang dirinya dan lingkungan. Klien mengalami masalah 'citra diri', yaitu konflik yang tidak saja bersifat personal, tetapi juga eksistensial. Konseli adalah individu yang memiliki kebutuhan, perasaan, pengalaman, harapan, dan sistem nilai yang perlu dihayatinya. Konselor tidak dapat berperilaku sesuai gaya dan kehendaknya.

Ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap proses dan hasil konseling, diantaranya adalah diri (*self*), persepsi (*perception*), kebutuhan (*need*), nilai-nilai (*value*), perasaan (*feeling*), pengalaman (*experience*), harapan (*expectation*), keahlian (*expertise*), dan masalah (*problem*). Konselor dan konseli memiliki beberapa variabel yang hampir sama. Variabel yang membedakan adalah konselor memiliki keahlian (*expertise*) dalam membantu memecahkan masalah konseli. Sementara itu konseli adalah seseorang yang memiliki masalah (*problem*) yang harus dipecahkan.

Profil adalah suatu gambaran yang menunjukkan keadaan seseorang. Oleh karena itu, profil konselor adalah gambaran yang menunjukkan keadaan konselor yang diharapkan. Ada beberapa profil konselor yang harus dimiliki oleh seorang konselor yaitu:

- a. Memiliki sifat luwes, akrab, terbuka, dapat menerima pendapat orang lain, dapat merasakan keadaan orang lain, menghargai orang lain, tidak mau menang sendiri, objektif, dapat mengendalikan diri, stabilitas emosional, sabar, jujur, kreatif, inovatif, produktif, dan mandiri.
- b. Kepedulian dalam menangani kasus.
- c. Memiliki kepedulian dalam membantu memecahkan masalah.
- d. Segala perilaku dan tutur katanya menyenangkan orang lain.
- e. Dapat menyimpan kerahasiaan.
- f. Memiliki semangat dalam meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan profesinya.

Willis (2010) merumuskan kepribadian yang perlu dimiliki oleh seorang konselor di Indonesia, yaitu: beriman dan bertakwa, senang berhubungan dengan manusia, komunikator yang terampil dan pendengar yang baik, memiliki wawasan luas, terkait manusia dan aspek sosial budayanya, fleksibel, tenang, sabar, memiliki intuisi, beretika, respek, jujur, asli, menghargai, tidak menghakimi, empati, memahami, menerima, hangat, bersahabat, fasilitator, dan motivator, beremosi stabil, berpikiran jernih, cekatan, memiliki kompetensi, objektif, rasional, logis, konkret, konsisten, dan bertanggung jawab.

Perez (1979) seperti diacu Willis (2010) menggambarkan kualitas yang perlu dimiliki oleh seorang konselor, yaitu:

- a. Mau melakukan kegiatan seperti detektif untuk mengamati perilaku, komunikasi, dan ucapan-ucapan klien.
- b. Mampu membedakan antara keluarga yang berfungsi dengan baik dengan keluarga yang tidak berfungsi dengan baik.
- c. Memiliki *sense of drama* yang kuat agar mampu mengungkap air muka (mimik), getaran suara, gerak-gerik, bahasa, dan sebagainya.
- d. Tidak boleh malu-malu dan harus kreatif dalam menggali hal-hal yang diperlukan dalam proses konseling.
- e. Bersikap mendorong dan non-judgmental.

Sebuah penelitian oleh Mochammad Hatip (1998) tentang profil konselor menunjukkan ada 19 karakteristik yang diharapkan dimiliki konselor, yakni:

1. Kepribadian konselor
2. Kemampuan intelektual
3. Kemampuan mengadakan empati
4. Menarik
5. Berpandangan positif
6. Memperlihatkan kapasitas untuk menjalin hubungan
7. Bersikap profesional
8. Memiliki wawasan bimbingan
9. Memahami kepribadian manusia
10. Menguasai teori dan praktik
11. Menguasai teknik pemahaman individu
12. Kemampuan untuk memasyarakatkan bimbingan
13. Kemampuan untuk mengadministrasikan program bimbingan
14. Kemampuan mengelola berbagai layanan
15. Menguasai penyelenggaraan bimbingan karier
16. Mampu menyelenggarakan konsultasi dengan berbagai pihak
17. Mampu bekerja sama dengan personel lain

18. Menguasai proses belajar mengajar
19. Mampu bekerja sama dengan profesi lain

Seorang konselor dituntut untuk dapat memahami dirinya sendiri dengan baik sebelum memberikan layanan dan konseling kepada konseli, itu merupakan karakteristik dari kualitas pribadi konselor. *Self-knowledge* berarti bahwa konselor memahami dirinya dengan baik, memahami secara pasti apa yang dilakukan, alasan yang menyebabkan melakukan hal tersebut, dan masalah apa yang harus diselesaikan. Konselor yang memiliki tingkat *self-knowledge* yang baik akan menunjukkan sifat-sifat baik, seperti menyadari kebutuhan dirinya dengan baik, memahami perasaan-perasaannya dengan baik, menyadari tentang perasaan hatinya ketika proses konseling, dan memahami/mengakui kelebihan atau kekurangan dirinya.

Selain dari pada itu, karakteristik dari kualitas pribadi konselor yang sangat dibutuhkan yaitu konselor haruslah memiliki kesehatan psikologis yang baik karena hal inilah yang mendasari pemahamannya terhadap perilaku dan keterampilannya. Dapat dipercaya agar tidak ada rasa kesal ataupun kecewa dari klien dan juga memiliki pribadi yang konsisten. Jujur, yaitu konselor dapat bersikap transparan (terbuka) dan asli. Kuat, yaitu klien memandang konselor sebagai orang yang tabah dalam menghadapi masalah, dapat mendorong klien dalam menghadapi masalah, dan dapat menanggulangi kebutuhan dan masalah pribadi klien. Konselor yang kuat cenderung menampilkan kualitas sikap dan perilaku yang bersifat fleksibel, memiliki identitas diri yang jelas. Bersikap hangat, yaitu konselor dapat bersikap ramah, penuh perhatian, dan memberikan kasih sayang. Responsif, yaitu konselor tidak pasif dan memberikan umpan balik yang bermanfaat, informasi yang berguna, menemukan gagasan baru sehingga muncul diskusi antara konselor dan klien dengan memegang tanggung jawab masing-masing guna menyelesaikan masalah konseling. Sabar, yaitu konselor menampilkan kualitas hidup dan perilaku yang tidak tergesa-gesa, sikap inilah yang menunjukkan bahwa konselor lebih memerhatikan diri klien daripada hasilnya.

Konselor tidak menjadi ancaman atau penyebab kecemasan bagi konseli. Konselor yang dipercaya cenderung memiliki kualitas sikap dan perilaku seperti berikut:

- a. Memiliki pribadi yang konsisten
- b. Dapat dipercaya oleh orang lain
- c. Tidak pernah membuat orang lain/konseli kecewa atau kesal
- d. Bertanggung jawab, mampu merespon orang lain secara utuh, tidak ingkar janji, dan mau membantu secara penuh.

Konselor yang sabar cenderung menampilkan kualitas sikap dan perilaku yang tidak tergesah-gesah. Sikap ini menunjukan bahwa konselor lebih memerhatikan diri klien daripada hasilnya.

Dewasa ini ada penekanan yang semakin besar di banding sebelumnya agar karyawan bekerja dengan baik, dan mengerjakannya dengan sumberdaya yang lebih sedikit. Keamanan kerja tidak pernah bisa dianggap terjadi dengan sendirinya, dan tidak dapat dielakkannya perubahan adalah masalah yang selalu ada.

Sangat membantu bagi konselor karier untuk mengidentifikasi apakah sebuah masalah yang tampaknya diinduksi-stress pada kenyataannya berkaitan dengan isu-isu yang dideskripsikan di bawah ini, dan oleh sebab itu sesuai dengan pendekatan konseling karier. Membuat pilihan pekerjaan dan gaya hidup yang didasari oleh informasi yang jelas tentang kekuatan dan kelemahan, interes, dan nilai-nilai bersama pertimbangan tentang sumberdaya eksternal.

Klien-klien yang datang untuk konseling karier pada awalnya dapat dibantu dengan menerima literature yang memerinci beberapa masalah yang lebih lazim dialami. Hal ini sendiri dapat

mengurangi perasaan sendiri anda memungkinkan pengungkapan permasalahan sejak dari awal. Setiap klien yang datang untuk konseling karier membawa sebuah respons unik terhadap masalah apa pun yang sedang dihadapinya. Salah satu prinsip fundamental intervensi konseling adalah bahwa klien dibiarkan menemukan solusi uniknya untuk suatu masalah, pun jika masalah itu adalah sebuah masalah lazim.

Konselor karir harus mengakui bahwa kebutuhan, aspirasi dan kesempatan karier dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gender, golongan, ras, disabilitas dan umur. Sebagai contoh, meskipun ada beberapa prinsip umum untuk diingat dalam memberikan konseling kepada seorang klien yang kehilangan pekerjaan, penting bagi konselor karier yang menangani seorang perempuan kulit hitam yang baru saja kehilangan pekerjaan untuk sensitif terhadap bagaimana ia merasakan dan mengalami dirinya sebagai perempuan dan sebagai orang kulit hitam telah memengaruhi situasi.

Pembahasan

Karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama masa kerja seseorang. Bimbingan karier adalah pelayanan bantuan untuk siswa, baik secara perseorangan maupun kelompok agar ia mampu mandiri dan berkembang secara optimal, dalam mengembangkan kehidupan pribadi, kehidupan sosial, kemampuan belajar, pengembangan karier, melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung, berdasarkan norma-norma yang berlaku. Selain itu bimbingan karier merupakan suatu proses bantuan yang diberikan pada individu melalui berbagai cara dan bentuk layanan agar ia mampu merencanakan kariernya dengan mantap, sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, pengetahuan dan kepribadian, serta faktor-faktor yang mendukung kemajuan dirinya.

Bimbingan karier ialah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/ profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki (Winkel, 2010).

Menurut Hatari (1983, dalam Sukardi 1992), bimbingan vokasional / jabatan adalah pelayanan yang berpusat pada pemberian informasi kepada konseli. Hal yang diutamakan dalam pelayanan ini adalah penyeberluasan informasi jabatan dan pasar kerja.

“Bimbingan Karir adalah proses pemberian bantuan kepada siswa dalam memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan mengenal kesempatan kerja, mampu mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat mengelola pengembangan kariernya”.

Menurut Gibson dkk. (1995) karier adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan.

Menurut Soetjipto, dkk (2002) karier merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup.

Menurut Dewa ketut sukardi (1984), mengemukakan, pada dasarnya informasi karir terdiri dari fakta-fakta mengenai pekerjaan, jabatan, atau karier dan bertujuan membantu individu memperoleh pandangan, pengertian dan pemahaman tentang dunia kerja dan aspek- aspek dunia kerja.

Lebih lanjut, dijelaskan bahwa informasi karier atau jabatan meliputi fakta-fakta yang relevan dengan butir-butir berikut :

1. Potensi pekerjaan termasuk luasnya, komposisinya, faktor-faktor geografis jenis kelamin, ras, tingkat usia dan besarnya kelompok industri.
2. Struktur kerja dan besarnya dan kelompok-kelompok kerja.

3. Ruang lingkup dunia kerja, meliputi pemahaman lapangan kerja, perubahan populasi permintaan dari masyarakat umum yang membaik, dan perubahan teknologi.
4. Perundang-undangan peraturan atau perjanjian kerja.
5. Sumber-sumber informasi dalam rangka mengadakan studi yang berkaitan dengan pekerjaan.
6. Klasifikasi pekerjaan dan informasi pekerjaan
7. Pentingnya dan kritisnya pekerjaan.
8. Tugas-tugas nyata dari pekerjaan dan hakikat dari pekerjaan
9. Kualifikasi yang memaksa untuk bekerja dalam bermacam-macam pekerjaan.
10. Pemenuhan kebutuhan untuk bermacam-macam pekerjaan
11. Metode dalam memasuki pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.
12. Pendapat dan bentuk-bentuk imbalan dari bermacam-macam pekerjaan.
13. Kondisi-kondisi kerja dalam berjenis-jenis pekerjaan.
14. Kriteria untuk penilaian terhadap materi informasi pekerjaan.
15. Ciri-ciri khas tempat kerja.

Bimbingan karier (*vocational guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu siswa dalam memecahkan masalah karier untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu saat ini maupun pada masa yang akan datang. Bimbingan karier bukan hanya memberikan bimbingan jabatan, tetapi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu memberikan bimbingan agar siswa dapat memasuki kehidupan, tata hidup, dan kejadian dalam hidup, dan mempersiapkan diri dalam kehidupan sekolah menuju dunia kerja. Maka dari itu bimbingan karier merupakan suatu program yang disusun untuk membantu perkembangan siswa agar siswa dapat mampu memahami dirinya, mempelajari dunia kerja untuk mendapatkan pengalaman yang akan membantunya dalam membuat keputusan dan mendapatkan pekerjaan.

Oleh karena itu informasi jabatan atau karier merupakan salah satu alat yang di pergunakan untuk membantu siswa memahami dirinya sendiri dan dunia kerja pada umumnya. Maka pembimbing termasuk pula konselor sekolah diharapkan memiliki serta memahami informasi karier yang cukup memadai guna menyusun dan melaksanakan program layanan Bimbingan Karier di Sekolah.

Sebaiknya sifat informasi karier yang akan diberikan kepada siswa sekolah bersifat dinamis guna mengikuti arus perubahan yang akan terjadi dalam dunia kerja. Klien-klien sering kali datang ke konseling karier dengan perasaan bahwa mereka mestinya berbeda dalam arti tertentu dengan bagaimana kenyataan mereka sekarang. Individualitas mereka belum dibiarkan mekar. Sebagian perasaan itu berasal dari nilai-nilai parental yang telah terinternalisasi sehingga orang-orang mencoba mengikuti atau mewujudkan harapan orang tuanya. Sebagai contoh, pendidikan klasikal di sekolah umum untuk anak laki-laki dibayar oleh para orang tua yang menginginkan putra-putranya untuk sebuah profesi. Hal ini memberikan segudang tekanan kepada seorang anak laki-laki yang sangat berbeda dengan tekanan yang dibebankan pada anak perempuan oleh ibu yang memainkan peran tradisional mengurus rumah tangga dan yang dulu disekolahkan kejurusan yang mengarah pada studi sekretarial. Carl Rogers mendeskripsikan tentang imposisi "conditions of worth" pada seorang anak oleh orangtua. Ia mendefinisikan seseorang yang berfungsi penuh sebagai seseorang yang sepenuhnya terbuka terhadap pengalaman, dengan akses keseluruhan data yang tersedia di dalam sebuah situasi, dan yang bebas untuk menemukan bahwa rangkaian tindakan yang paling mendekati terpenuhkannya seluruh kebutuhannya di dalam situasi tersebut Robert dkk (2012) Seorang konselor karier sebelum memberikan pelayanan kepada konselinya haruslah mengenali dirinya sendiri, sudah mengetahui kelebihan dan kekurangan dari diri sendiri. Dapat memahami, seperti menyadari kebutuhan dirinya dengan baik, memahami perasaan-perasaannya dengan baik, menyadari tentang suasana hatinya ketika proses konseling berlangsung.

Konselor tidak dapat berperilaku sesuai gaya dan kehendaknya sendiri. Konselor yang bersikap perfeksionis, yang terlalu memikirkan hasil akhir tanpa memikirkan bagaimana keadaan dari klien, apakah klien merasa nyaman atau tidak dengan rencana-rencanya yang telah dibuat yang bisa dikatakan memiliki tujuan dari konseling yang terlalu tinggi dan tidak realistis. Hal tersebut dapat membuat hasil dari evaluasi oleh klien menjadi negatif, apabila mendapatkan klien yang kritis maka klien tersebut juga akan memberikan umpan balik kepada konselor.

Sering kali self-management untuk konselor karier terabaikan, seorang konselor karier haruslah dapat mengelola diri dengan baik karena konseling karier adalah pekerjaan yang demanding (banyak menuntut) seperti harus dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Apabila konselor karier dalam keadaan yang baik, maka klien akan diuntungkan dan merasa puas, lalu peluang untuk terjadi "burnout" (kelelahan konselor) karier akan lebih kecil.

Dalam hal ini, klien yang datang kepada konselor karier memiliki harapan kepada konselor karier. Konselor juga diharapkan memiliki manajemen waktu yang tepat, memiliki wawasan yang luas mengenai berbagai macam profesi/pekerjaan semiliki banyak informasi-informasi akurat yang berguna untuk kepentingan klien. Bukan hanya itu, konselor karier pun diharapkan memiliki kemampuan intelektual, sabar, memiliki kemampuan mengadakan empati, menarik dan dapat berpandangan positif.

Dengan begitu maka klien akan mendapatkan pelayanan yang baik dan memuaskan, klien mendapatkan motivasi dari konselor karier yang dapat membangkitkan semangat klien. Tidak kalah penting yaitu konselor karier haruslah memiliki kesehatan psikologis yang baik, dikarenakan kesehatan psikologi akan mendasari pemahamannya terhadap perilaku dan keterampilannya, konselor yang memiliki kesehatan psikologi yang baik memiliki kualitas layanan yang baik pula karena memperoleh pemuasan kebutuhan rasa aman, cinta dan kekuatan, menyadari kelemahan atau keterbatasan kemampuan dirinya, menciptakan hubungan yang lebih baik, dan yang terpenting yaitu dapat mengatasi masalah-masalah pribadi yang dihadapinya.

Konselor karier haruslah seseorang yang dapat dipercaya agar konselor tidak menjadi ancaman atau kecemasan bagi klien. Konselor yang dapat dipercaya cenderung memiliki kualitas sikap dan perilaku yang baik yaitu memiliki pribadi yang konsisten, tidak pernah membuat klien kesal ataupun kecewa, dapat bertanggung jawab, mampu merespons orang lain secara utuh, tidak ingkar janji, dan mau membantu secara penuh. Seorang konselor tidak dapat berperilaku sesuai dengan gaya dan kehendaknya. Konselor karier membutuhkan self-management, yang dimana seorang konselor karier mengelola diri dan mengurus diri untuk memastikan bahwa klien mendapatkan perhatian yang baik. self-managemen dibutuhkan dan dilakukan diantara, selama dan setelah sesi-sesi pada saat melakukan konseling karier. Pemantauan-diri dan pemeriksaan pekerjaan konselor karier sendiri secara konstan, yang mendasarkan diri pada umpan-balik dari klien.

Apabila konselor karier memiliki self-management yang baik maka proses konseling akan berjalan dengan baik dan klien akan merasa bahwa konseling karier tersebut telah sukses. Walaupun klien tidak mendapatkan profesi/pekerjaan baru, karena yang terpenting bukanlah klien sudah "mencapai tujuan", tetapi klien mengakhiri konseling karier tersebut dengan perasaan berada pada posisi untuk "melanjutkan perjalanan"

Melakukan evaluasi konseling karier dan evaluasi dari klien berguna sebagai cara untuk klien maupun konselor mendapatkan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dan berhasil. Supervisi bagi konselor karier yaitu untuk memeriksa hasil kerjanya sendiri, mendapatkan perspektif-perspektif baru, mengakses sifat permasalahan klien, untuk mengatasi perasaan dalam berhubungan dengan klien.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya "burnout" (kelelahan) pada konselor dan kegagalan dalam konseling yaitu perfeksionisme, pesimisme yang tidak semestinya, tujuan yang

terlalu tinggi dan tidak realitas;kebutuhan akan persetujuan yang tidak semestinya, ketidakmampuan untuk menetapkan batas-batas tentang beban-kerja, manajemen waktu yang buruk, penyuluhan-penyuluhan rekreasional yang tidak cukup, keterampilan yang buruk dalam mengurus kesehatan dan kebugaran fisik.

Kesimpulan

Klien didalam konseling karier adalah individu yang memiliki kebutuhan, ingin mendapatkan solisi atas apa yang terjadi padanya pekerjaan/profesi yang sedang dijalannya. Entah klien tersebut merasa tidak cocok dengan profesinya, maupun klien merasa bosan dengan profesinya dan ingin mencoba pprofesi yang lainnya. Didalam proses konseling tersebut melibatkan dua pribadi, yaitu konselor dan klien.

Variabel antara konselor dan klien yang berpengaruh terhadap proses dan hasil dari konseling hampir sama, yaitu diri (self), persepsi (perception), kebutuhan (need), nilai-nilai (value), perasaan (feeling), pengalaman (experience), harapan (expectation), keahlian (expertise), dan masalah (problem). Yang membedakan yaitu keahlian (expertise) dalam memecahkan masalah dari klien. Seorang konselor memiliki keahlian.

Referensi

- Budi W.Soetijpto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I)*. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Book.
- Ernawati, R. (2016). *Bimbingan Karier*. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia.
- Gibson, et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat. Jakarta: Erlangga.
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Konselor>.
- Nathan, Robert, Linda Hill. (2012). *Konseling Karier*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Nursalim,M. (2015). *Pengembangan Profesi Bimbingan & Konseling*. Jakarta: Erlangga.
- Robert, Nathan dan Linda Hill. (2012). *Konseling Karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukardi D.K. (1984). *Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardi D.K. (1992). *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Willis, S. (2010). *Remaja & Masalahnya*. Bandung: Alfabeta.
- Winkel. (2010). *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta: Media Abadi.